

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN TINGKAT I
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

RANI OFTAYANI
NPM 1305160925



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Rani oftayani. NPM 1305160925. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. 2017

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara. Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan pimpinan, kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai dan disiplin pegawai masih rendah. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan Asosiatif. Sedangkan metode penelitian adalah penelitian kuantitatif. populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara berjumlah 130 orang. Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 56,52. Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara. Dimana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,041 \geq 1,673$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.

Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara. Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,040 \geq 1,673$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} sebesar 20,706 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,78. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik dan disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi dan disiplin berpengaruh sebesar 43,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 56,6% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas berkah, rahmat dan karunia yang telah diberikan-Nya kepada hamba serta Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang kaya dengan ilmu pengetahuan.
2. Kedua orang tua penulis Ayahanda Alm. Janar dan Ibunda Nurhayati yang telah memberikan dukungan moril maupun materil selama penulis mengikuti pendidikan.

3. Kepada Abang Zainal Koto, Marlis Koto dan Jamil Putra Koto beserta Kakak Anidar, Marini dan Reni Nofrianti terimakasih atas bimbingan dan dorongan semangat kalian dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Drs Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Januri, SE,MM, M.Si sebagai wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si sebagai wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Jufrizen, SE,M.Si selaku sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Yudi Siswadi SE,MMselaku Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan dan meluangkan waktunya kepada penulis.
11. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Seluruh pihak Pegawai pada Dinas Kehutan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan riset sampai dengan selesai.

13. Kepada seluruh teman-teman kelas E Manajemen Siang angkatan 2013 yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.

14. Kepada sahabat penulis Elvita, Revi Pebriani, Nurul Hidayah dan Shely Safirza yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu mendengar cerita dan keluhan saya serta terima kasih untuk bermain dan tertawa.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berkepentingan.

Medan, April 2017

Penulis

Rani Oftayani
1305160925

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor Penilaian Kinerja.....	9
c. Penilaian Kinerja	12
d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi.....	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	16
c. Tujuan Motivasi.....	19
d. Indikator Motivasi	20

3.	Disiplin	21
a.	Pengertian Disiplin	21
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi disiplin	23
c.	Arti Penting dan Tujuan Disiplin.....	24
d.	Indikator Disiplin Kerja	25
B.	Kerangka Konseptual	26
C.	Hipotesis	29
BAB III	METODELOGI PENELITIAN.....	31
A.	Pendekatan Penelitian.....	31
B.	Defenisi Operasional	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	32
D.	Populasi dan Sampel.....	32
E.	Teknik pengumpulan Data.....	34
F.	Teknik Analisis Data	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
B.	Analisis Jawaban Responden	48
C.	Hasil Analisis Data	54
D.	Pembahasan.....	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A.	Kesimpulan	63
B.	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Motivasi	31
Tabel III.2	Indikator Disiplin Kerja	31
Tabel III.3	Indikator Kinerja	32
Tabel III.4	Waktu Penelitian	32
Tabel III.5	Jumlah Populasi.....	33
Tabel III. 6	Skala Likert	35
Tabel III – 8.	Hasil Uji Validitas Motivasi	37
Tabel III – 9 .	Hasil Uji Validitas Disiplin.....	38
Tabel III – 10.	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	38
Tabel III – 11 .	Hasil Uji Realibilitas Variabel X_1 , X_2 , Y	40
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel IV-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV-4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel IV. 5	Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Motivasi)	48
Tabel IV. 6	Skor Angket Untuk Variabel X_2 (Disiplin).....	50
Tabel IV. 7	Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)	52
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.9	Koefisien Regresi Linear Berganda	56
Tabel IV.10	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.11	Anova	60
Tabel 4.12	Uji Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar II-2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar II -3	Paradigma Penelitian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai	29
Gambar IV.1	Grafik Normalitas Data.....	54
Gambar IV.2	Pengujian Heteroskedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tidak ada organisasi atau perusahaan bisnis manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya kinerja perusahaan. Suatu organisasi didirikan karna mempunyai tujuan yang di inginkan dan harus dicapai, dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi kinerja karyawan yang merupakan pencerminan keberhasilan dari organisasi. Pentingnya kinerja karyawan untuk dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan. Kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Sutrisno (2010, hal 169-170)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007, hal. 67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan tidak datang begitu saja, tetapi dipengaruhi dengan banyaknya beberapa faktor seperti faktor motivasi dan disiplin. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai besar organisasi, kinerja para karyawan individu merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menekankan bahwa seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja

organisasional secara signifikan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajer. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir(2016, hal. 182).

Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai di suatu perusahaan selain digunakan melaksanakan kebijaksanaan penempatan kerja untuk membangkitkan kemampuan kerja melalui hasil kerja secara semaksimal mungkin. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik akan mendukung penilaian yang digambarkan dengan adanya motivasi dan kedisiplinan yang baik pula. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting untuk dimotivasi agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya Mangkunegara(2013, hal.93).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para

karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gitosudarmo (2001, hal 111).

Disamping motivasi kerja, di perlukan adanya suatu disiplin kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan sehingga dirasakan juga perlu di adakan pendisiplinan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi, jika hal ini dapat teratasi, maka tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut akan semakin tinggi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasa kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Sutrisno(2009, hal. 88).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pendisiplinan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga

penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku Sutrisno(2010 hal. 87).

Dinas Kehutanan tingkat I Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur Pelaksana Otonomi daerah Pemerintah Provinsi yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara terdapat rendahnya kinerja pegawai sehingga masih adanya pegawai datang tidak tepat waktu, kurangnya tingkat disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas yang datang dari berbagai rekan kerja, kinerja pegawai tidak maksimal sesuai dengan standar dari perusahaan, tidak adanya pemberian motivasi dari pimpinan.

Dinas kehutanan tingkat I Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu Instansi yang juga menerapkan kinerja pegawai maksimal, agar tujuan organisasi dapat terealisasikan dengan baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Sejalan dengan itu motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi merupakan dorongan bagi

pegawai untuk bekerja lebih giat karena jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja maka semangat kerja pegawai akan berkurang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi motivasi dan kedisiplinan yang diberikan suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang di lakukan penulis pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu :

1. Rendahnya kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan pimpinan.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai.
3. Disiplin pegawai masih rendah.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi, disiplin kerja, inisiatif, otoritas (wewenang) dan lain sebagainya, namun penulis hanya membatasi pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis
Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga kinerja untuk mempertahankan kinerja pegawai.
- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering sekali kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau sebuah perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Beberapa referensi ini dapat memberikan kejelasan makna kinerja.

Menurut Wibowo(2014, hal. 70) mengatakan :

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 192) menyatakan :

Kinerja karyawan adalah prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada perilaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Adapun Moeherino(2012, hal 95) mengatakan : Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kemudian Noor (2013, hal. 271) menyatakan: Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan defenisi diatas diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara(2007, hal. 67) menyatakan ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Kedua Faktor Yang mempengaruhi kinerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi tersebut dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Kasmir(2016, hal. 189-193). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki

rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- 4) Kepribadian, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau mendorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang lebih baik.

- 11) Loyalitas, loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi di mana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bangun (2012, hal. 233-234) mengajukan lima dimensi-dimensi umum yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Adapun Usman (2010, hal. 489) mengemukakan bahwa ada lima faktor dalam penilaian kinerja efektif, yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan. Merupakan asuransi, ketelitian, penampilan pegawai dan penerimaan keluaran atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Kuantitas pekerjaan. Merupakan volume keluaran dan kontribusi yang diberikan pegawai kepada perusahaan.
- 3) Supervis yang diperlukan. Merupakan saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan.
- 4) Kehadiran. Merupakan regulasi, dapat diandalkan, dapat dipercaya serta ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 5) Konservasi. Merupakan pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan/fasilitas yang diberikan perusahaan.

Jadi seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Disamping itu, informasi tentang kinerja karyawan diperlukan pula, bila suatu saat seorang manajer ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem yang digunakan salah. Oleh karena itu setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai

kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan.

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal.75) menyatakan indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas kerja, mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan extra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.
- 3) Keandalan, terdiri dari mengikuti instruktur, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan.
- 4) Sikap kerja, terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan serta kerjasama.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2011, hal. 23) indikator kinerja adalah: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata *motiv* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan baik secara positif ataupun negatif.

Motivasi yang berarti dorongan atau gerakan hanya di tujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Masalah yang ditemui perusahaan pada motivasi karyawan yaitu ketekunan karyawan dalam bekerja belum optimal dikarenakan masih kurangnya motivasi yang diberikan seperti kompensasi misalnya memberikan bonus, tunjangan dan kenaikan jabatan. Kondisi lingkungan kerja kurang terpenuhi, contohnya untuk efisiensi kerja perlu penambahan peralatan kantor yang memadai. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian beberapa motivasi antara lain :

Menurut Noor(2013 hal. 230) menyatakan: Motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo(2014, hal. 323) menyatakan:Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.Sedangkan Rivai(2009,hal. 837) mengemukakan:Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Adapun Bangun(2012, hal. 312) Menyatakan :

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorongpara karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno(2009, hal. 116-120) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan dua faktor yaitu :

1) Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mempertahankan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan

sebagainya. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang kerap untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk dapat bekerja.

b. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu tepat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

d. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern, yaitu :

a. Lingkungan pekerjaan

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. *Supervise* yang baik

Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahannya, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang bekerja mati-matian mengorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan suatu perusahaan.

f. Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Sinungan(2009, hal. 139) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan member harapan).
- 4) Adanya peningkatan (kemajuan).
- 5) Adanya tanggung jawab.
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
- 7) Supervisi.
- 8) Hubungan antar perseorangan.
- 9) Kondisi kerja.
- 10) Gaji.
- 11) Status.
- 12) Keamanan kerja.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010, hal. 97) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Danang (2012, hal. 198) tujuan dari motivasi adalah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

d. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukansuatu aktivitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara(2013, hal. 111) meliputi :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi mada depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.

- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan;kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerjasama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Sedangkan menurut Hamzah (2014, hal. 112) menyatakan indikator motivasi adalah : tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin.Orang tersebut cenderung mendefenisikan dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman, beberapa pengarang memberikan pengertian yang berbeda-beda namun tujuan adalah sama, yaitu untuk memperoleh kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang terdapat didalam perusahaan tersebut.

Untuk memperjelas pengertian disiplin, maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang defenisi disiplin antara lain :

Menurut Hasibuan(2005, hal. 193) menyatakan :

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Rivai(2009, hal. 825) menyatakan :

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Sutrisno(2009, hal. 87) mengemukakan: Disiplin sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Adapun Fathoni(2006, hal 126) mengemukakan: Disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian Hasibuan(2007, hal. 193) menyatakan : Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Berdasarkan definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai

dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi disiplin

Menurut Handoko(2002, hal. 212) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin suatu instansi adalah sebagai berikut :

1) Faktor Konsistensi

Pegawai yang melakukan kesalahan sama hendaknya diberi hukuman dengan pegawai lain yang memiliki kesalahan yang sama pula.

2) Faktor Kepemimpinan

Seorang pemimpin haruslah memiliki sifat yang berani dalam pemberian hukuman kepada pegawai, sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang *indiscipliner*, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indiscipliner karyawan banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Saydam (2000, hal 202) faktor-faktor disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

3) Arti Penting dan Tujuan Disiplin

Peran penting bagi perusahaan adalah disiplin. Dimana disiplin mengajarkan dan melatih seseorang dalam mematuhi peraturan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan demikian disiplin sangat di perlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut Sutrisno (2009, hal. 87-88) Tujuan utama disiplin adalah:

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 3) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan dan kemalasan.
- 4) Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengetian dan salah penafsiran.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003, hal. 292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai adalah:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu.

- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasara, barang dan jasa organisasi.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

Dengan demikian disiplin membutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok dan perusahaan.

4) Indikator Disiplin Kerja

pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinankaryawan disuatu organisasi, diantaranya menurut Handoko (2008, hal. 115) menyatakan indikator disiplin kerja adalah :

1) Kehadiran

Yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

2) Tata cara

Tata cara yaitu aturan atau ketentuan harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.

3) Ketaatan

Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan dalam guna negerjakan pekerjaan dengan baik.

4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja yaitu sikap seorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Saydam (2005, hal. 248) menyatakan bahwa indikator dari kedisiplinan adalah sebagai berikut : tanggung jawab, sikap, dan norma.

Berdasarkan penjelasan dari kutipan tersebut diketahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah tertanam indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini di peroleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat di gunakan untuk merumuskan hipotesis.

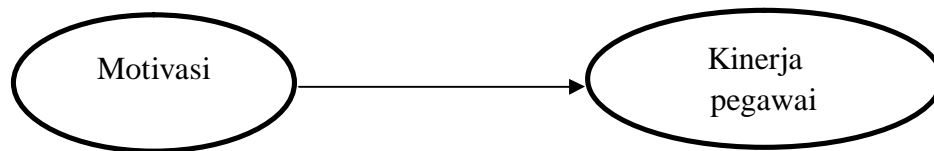
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa di

berikan pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan.

Menurut Usman(2011, hal. 249) menyatakan “Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian Sindi Larasati dan Alinigilang(2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang diilustrasikan seperti gambar berikut :



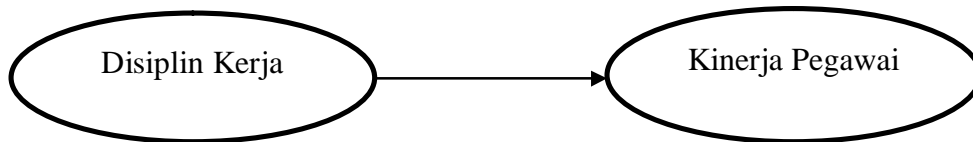
Gambar II-1
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi perturan dan mentaati segala norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sabar dan akan pentingnya kedisiplinan.

Menurut Sutrisno(2009, hal. 86) menyatakan “Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah dan Wisilawati(2014) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diilustrasikan seperti gambar berikut :



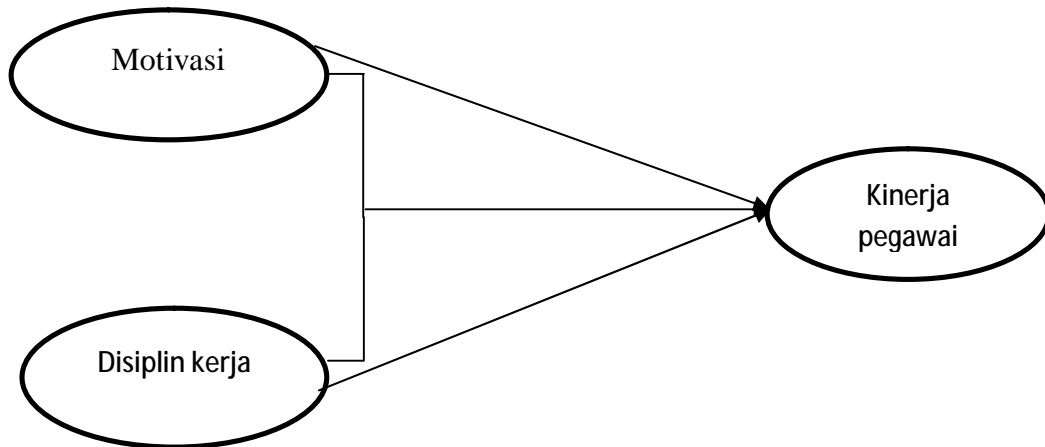
Gambar II-2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan suatu tindakan dengan caranya masing-masing. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hal yang pertama kali yang dilakukan seorang Manajer dalam menilai pekerjaan pegawainya dengan memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawannya. Disiplin merupakan suatu sikap dimana seseorang atau suatu kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala peraturan/ keputusan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi/ perusahaan.

Menurut Sutrisno(2009, hal. 112)Tiap perbuatan manusia berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya permuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan perusahaan, apabila tujuan telah dicapai maka akan terasa puas.

Dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati(2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin terhadap karyawan dapat dilihat pada kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II -3

**Paradigma Penelitian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja
Pegawai**

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono(2008, hal. 93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan Asosiatif. Dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, Mardalis (2003, hal. 27).

Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2010, hal. 7) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara Medan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Didalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Motivasi (X_1)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Mangkunegara(2012, hal. 61).Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.1 Indikator Motivasi

No	INDIKATOR
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih
8	Pemanfaatan waktu

Mangkunegara(2013, hal. 111)

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan(2007, hal.193). Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja

No	INDIKATOR
1	Kehadiran
2	Tata cara
3	Ketaatan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Handoko(2008, hal. 115)

3. Kinerja (Y)

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bangun (2012, hal. 231)

Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel III.3 Indikator Kinerja

No	INDIKATOR
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Mangkunegara(2013, hal.75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Gedung Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.Jl Sisingamangaraja No. 14 Medan.Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Januari sampai April 2017. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian	Bulan																Ket
	Jan 17				Feb 17				Mar 17				April 17				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Riset Pendahuluan																	
Pengajuan judul																	
Penyusunan Poposal																	
Seminar proposal																	
Pengumpulan data																	
Penyusunan skripsi																	
Bimbingan Skripsi																	
Sidang meja hijau																	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal. 115) “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”.Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara berjumlah 130 orang.

Tabel III.5
Jumlah Populasi

Departemen	Populasi
Sekretaris	44
IPTGH	17
Bagian Bidang Rehabilitas Hutan dan Lahan	19
Perlindungan Hutan	31
Pengusahaan Hutan	19
Jumlah	130

Sumber : Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian.Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan.

Menurut Sugiyono (2008, Hal.116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari krakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Probabality Sampling* adalah teknik pangambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin, Ginting(2008, hal.132).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{130}{1+130 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{1+130 (0,01)}$$

$$n = \frac{130}{1+1,3}$$

$$n = \frac{130}{2,3}$$

$$n = 56,52$$

$$n = 57 \text{ orang}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 56,52. Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu, Ginting(2008, hal.135).

E. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkandata-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (interview)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Data Dokumentasi

Data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah karyawan.

3. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada sampel yaitu para pegawai Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda & tabel ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut :

Tabel III. 6
Skala Likert

PILIHAN JAWABAN	Skala Jawaban
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sugiyono (2012, hal. 133)

Responden diminta untuk mengisidafar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Dinas Kehutan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara. Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya

maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian, Arikunto (2006, hal. 168). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Berikut ini rumus statistik untuk pengujian validitas.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2010, hal. 276)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 305) adalah :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probability yang dihitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif atau probalitas yang dihitung > nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Uji Validitas Motivasi

Tabel uji validitas Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 8.
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,659(positif)	0,216	Valid
2	0,611 (positif)	0,216	Valid
3	0,655 (positif)	0,216	Valid
4	0,609(positif)	0,216	Valid
5	0,685(positif)	0,216	Valid
6	0,613 (positif)	0,216	Valid
7	0,574(positif)	0,216	Valid
8	0,591(positif)	0,216	Valid
9	0,540 (positif)	0,216	Valid
10	0,746(positif)	0,216	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas Disiplin

Tabel uji validitas disiplin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III – 9 .
Hasil Uji Validitas Disiplin

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,661(positif)	0,216	Valid
2	0,519(positif)	0,216	Valid
3	0,621 (positif)	0,216	Valid
4	0,362(positif)	0,216	Valid
5	0,579(positif)	0,216	Valid
6	0,622(positif)	0,216	Valid
7	0,498 (positif)	0,216	Valid
8	0,649 (positif)	0,216	Valid
9	0,621(positif)	0,216	Valid
10	0,718(positif)	0,216	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3) Kinerja Pegawai

Tabel uji validitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III – 10.
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,496(positif)	0,216	Valid
2	0,547(positif)	0,216	Valid
3	0,469 (positif)	0,216	Valid
4	0,598 (positif)	0,216	Valid
5	0,604(positif)	0,216	Valid
6	0,716(positif)	0,216	Valid
7	0,593 (positif)	0,216	Valid
8	0,511(positif)	0,216	Valid
9	0,676 (positif)	0,216	Valid
10	0,591(positif)	0,216	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Motivasi, disiplin keraj, dan kinerja pegawai ternyata menunjukkan status valid dan. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha.

b. Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto dalam Juliandi (2013, hal.82)

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,60$ maka realibititas cukup baik.
2. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik.
3. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan hasil yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung

dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 11 .
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Motivasi (X1)	0,754 > 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,745 > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,750 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 85) “analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu”. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Berganda

Untuk mencari hubungan X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y . rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$= \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sugtiyono (2013, hal. 174)

Keterangan :

Y = Kinerja

β = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Motivasi

$\beta_2 X_2$ = Disiplin Kerja

e = error

pengujian model regresi yang berganda ini digunakan digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negative dari masing-masing variable bebas motivasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat kinerja pegawai agar regresi berganda dapat digunakan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, Sugiyono (2012, hal. 283). Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X_1) dan (X_2) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 227)

Dimana:

t : nilai t_{hitung}

r : koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatandengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2

Dasar pengambilan keputusan pengujian ini adalah :

- i. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- ii. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

b. Uji Simultan (Uji f)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono(2008, hal. 257)

Dimana:

Fh : Tingkat Signifikan

R : Koefisien korelasiberganda yang telah ditemukan

K : Jumlah variabel independen

n : jumlah anggota sampel

Keterangan :

Adapun bentuk pengujian diri uji f adalah sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja

Ha : ada pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja

Kriteria pengambilan motivasi pada uji f ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak Ho apabila $F \text{ hitung} \geq f \text{ tabel}$ atau $- f \text{ hitung} \leq - f \text{ tabel}$
- 2) Terima Ho apabila $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ atau $- f \text{ hitung} > - f \text{ tabel}$.

c. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono(2012, hal.264)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

100% = Persentase kontribusi

3. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau

tidak, Sugiyono (2012, hal 275). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya Sugiyono (2012, hal. 279). Model regresi yang seharusnya tidak menjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau mendekati toleransi 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 281) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terkadi heterokedastitas atau homoskedastitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin, yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 57 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi, variabel disiplin) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 57 orang. Adapun dari ke-57 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	45.6	45.6	45.6
Perempuan	31	54.4	54.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : data primer Tahun 2017 (data diolah melalui kuesioner)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 31 pegawai (54,4%) dan laki-laki sebanyak 26 pegawai (45,6%).

b. Usia

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	2	3.5	3.5	3.5
25-35 tahun	15	26.3	26.3	29.8
>35 tahun	40	70.2	70.2	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : data primer Tahun 2017 (data diolah melalui kuesioner)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia > 35 Tahun sebanyak 40 pegawai

(70,2%), usia antara 25-35 Tahun sebanyak 15 pegawai (26,3%), usia < 25 Tahun sebanyak 2 pegawai 3,5%).

c. Pendidikan

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	8	14.0	14.0	14.0
	S1	43	75.4	75.4	89.5
	S2	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber :Data Primer Tahun 2017 (data diolah melalui kuesioner)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden yang memiliki pendidikan Diploma sebanyak 8 pegawai (14,0%), yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 pegawai (75,4%), yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 pegawai (10,5%).

B. Analisis Jawaban Responden

Tabel IV. 5
Skor Angket Untuk Variabel X₁(Motivasi)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	29,8	34	59,6	5	8,8	1	1,8	0	0	57	100%
2	20	35,1	32	56,1	4	7,0	1	1,8	0	0	57	100%
3	15	26,3	40	70,2	1	1,8	1	1,8	0	0	57	100%
4	22	38,6	34	59,6	1	1,8	0	0	0	0	57	100%
5	21	36,8	35	61,4	1	1,8	0	0	0	0	57	100%
6	23	40,4	33	57,9	1	1,8	0	0	0	0	57	100%

7	23	40,4	31	54,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100%
8	23	40,4	32	56,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100%
9	24	42,1	32	56,1	1	1,8	0	0	0	0	57	100%
10	18	31,6	38	66,7	1	1,8	0	0	0	0	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya mempunyai kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 59,6%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan serius untuk mencapai hasil terbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 56,1%.
3. Jawaban responden tentang Kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada pegawai yang bekerja dengan baik dan bagus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase 70,2%.
4. Jawaban responden tentang Dalam mengerjakan tugas saya selalu berorientasi pada keberhasilan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 56,6%.
5. Jawaban responden tentang Saya akan melakukan usaha ekstra untuk mewujudkan cita-cita perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 61,4%.
6. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 57,9%.

7. Jawaban responden tentang Saya selalu tekun dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 54,4%.
8. Jawaban responden tentang Teman sekerja saya selalu memberi pertolongan apabila ada kesulitan dalam mengatasi tentang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32orang dengan presentase 56,1%.
9. Jawaban responden tentang Saya merasa senang karena pegawai diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 56,1
10. Jawaban responden tentang Saya harus dapat memanfaatkan waktu semaksimal mungkin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase66,7

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel X₂(Disiplin)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	12,3	29	50,9	20	35,1	1	1,8	0	0	57	100%
2	7	12,3	35	61,4	14	24,6	1	1,8	0	0	57	100%
3	8	14,0	35	61,4	14	24,6	0	0	0	0	57	100%
4	10	17,5	37	64,9	9	15,8	1	1,8	0	0	57	100%
5	9	15,8	34	59,6	11	19,3	2	3,5	1	1,8	57	100%
6	13	22,8	31	54,4	12	21,1	1	1,8	0	0	57	100%
7	13	22,8	33	57,9	9	15,8	1	1,8	1	1,8	57	100%
8	8	14,0	37	64,9	11	19,3	0	0	1	1,8	57	100%
9	11	19,3	33	57,9	12	21,1	0	0	1	1,8	57	100%
10	12	21,1	28	49,1	15	26,3	1	1,8	1	1,8	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu masuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 50,9%.
2. Jawaban responden tentang Setiap pegawai selalu datang dan masuk sesuai jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 61,4%.
3. Jawaban responden tentang Mematuhi peraturan karena saya ingin menciptakan hubungan yang baik dalam rangka mencapai hasil kerja yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 61,4%.
4. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 64,9%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan segera, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 59,6%.
6. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 54,4%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 57,9%.

8. Jawaban responden tentang Saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 64,9%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 57,9%.
10. Jawaban responden tentang Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 49,1%.

Tabel IV. 7
Skor Angket Untuk Variabel Y(Kinerja Pegawai)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	42.1	29	50.9	4	7.0	0	0	0	0	57	100%
2	18	31.6	39	68.4	0	0	0	0	0	0	57	100%
3	14	24.6	42	73.7	1	1.8	0	0	0	0	57	100%
4	21	36.8	35	61.4	1	1.8	0	0	0	0	57	100%
5	18	31.6	35	61.4	4	7.0	0	0	0	0	57	100%
6	21	36.8	33	57.9	3	5.3	0	0	0	0	57	100%
7	22	38.6	30	52.6	4	7.0	1	1.8	0	0	57	100%
8	28	49.1	28	49.1	1	1.8	0	0	0	0	57	100%
9	23	40.4	29	50.9	4	7.0	1	1.8	0	0	57	100%
10	19	33.3	34	59.6	3	5.3	1	1.8	0	0	57	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Kualitas hasil kerja merupakan prioritas utama selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 50,9%.

2. Jawaban responden tentang Saya selalu mengutamakan kualitas hasil kerja selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 68,4%.
3. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan presentase 73,7%.
4. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 61,4%.
5. Jawaban responden tentang Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 61,4%.
6. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 57,9%.
7. Jawaban responden tentang Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 52,6%.
8. Jawaban responden tentang Saya bersikap loyal terhadap setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 49,1%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu menaati peraturan yang ada dikantor dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 50,9%.

10. Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik dengan sesama pegawai lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 59,6%.

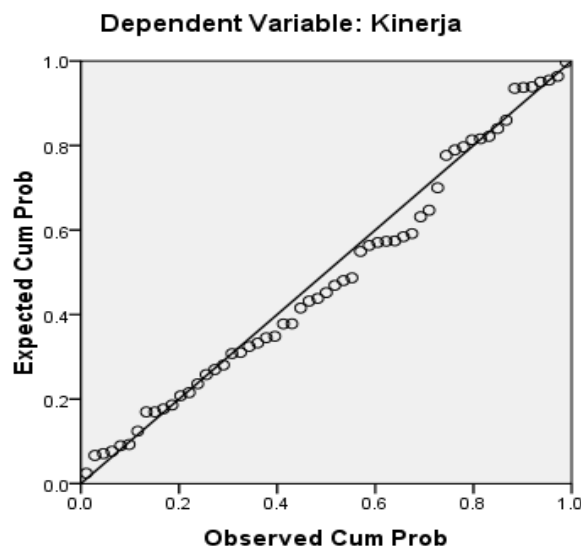
C. Hasil Analisis Data

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen yaitu insentif dan mutasi. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.763	25.635					
Motivasi	.118	.575	.581	.382	.311	.694	1.442
Disiplin	.096	.470	.581	.382	.311	.694	1.442

a. Dependent Variable: Kinerja

Kriteria pengujian:

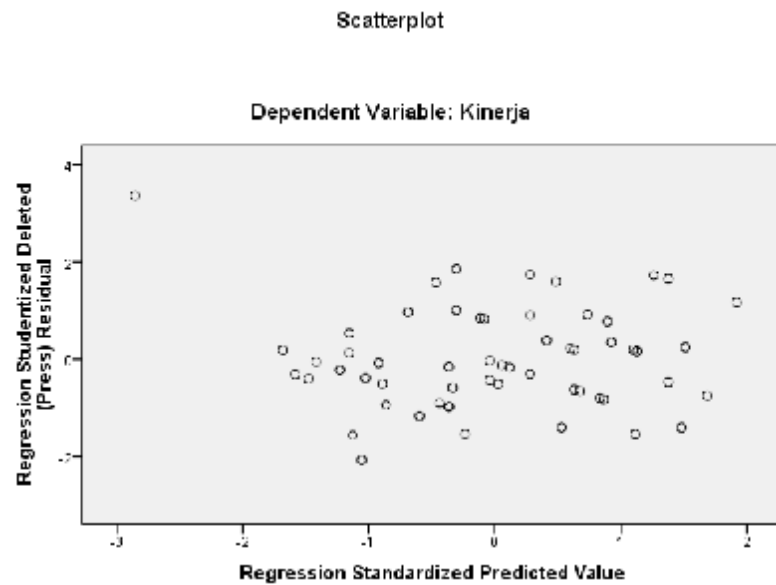
1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 0 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 0 .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5 dengan demikian variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu

pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

2. Korelasi Berganda

a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel motivasi (X_1), dan disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

e = Error

Tabel IV.9
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.199	4.208		4.087	.000
Motivasi	.347	.114	.374	3.041	.004
Disiplin	.283	.093	.374	3.040	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2017)

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS

(*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat :

β = 17,199

β_1 = 0,347

β_2 = 0,283

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,199 + 0,347X_1 + 0,283X_2 + e$$

Nilai β adalah 17,199 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 17,199. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,347$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara sebesar 34,7%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,283$ menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara 28,3%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.10
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.199	4.208		4.087	.000
Motivasi	.347	.114	.374	3.041	.004
Disiplin	.283	.093	.374	3.040	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.

Dari tabel IV.12 tentang pengaruh motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,041 > t_{tabel} 1,673$ dengan probabilitas Sig 0,004, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu disiplin memiliki signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.

Dari tabel IV.12 tentang pengaruh disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,040 > t_{tabel} 1,673$ dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Disiplin (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.

4. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.11
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.789	2	129.394	20.706	.000 ^a
	Residual	337.457	54	6.249		
	Total	596.246	56			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 20,706. Selanjutnya perlu dicari nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$, sedangkan $v_2 = n-k = 57 - 3 = 54$. Nilai α atau alpha (error) = 5% = 0,05.

Dari lampiran, diperoleh bahwa $F_{tabel} = 3,398$. Bila dibandingkan dengan nilai F_{hitung} , maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $20,706 > 2,78$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

5. Uji Determinasi

Tabel 4.12
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.659 ^a	.434	.413	2.49984	.434	20.706	2	54	.000	1.651

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi R-Square sebesar 0,434. Ini menunjukkan 43,4% variabel motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 56,6% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,041 \geq 1,673$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada 55,4. Artinya tingkat Motivasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Anoki Herdian Dito (2010) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,040 \geq 1,673$ berada di daerah penerimaan H_a

sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara. Artinya tingkat Motivasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Punguh Dwi Cahyono (2016) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang) hasil penelitian adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utarayang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, di mana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 20,706 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,78. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar Kurniadi (2012) bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik dan disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi dan disiplin berpengaruh sebesar 43,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 56,6% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara. Dimana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,041 \geq 1,673$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara. Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,040 \geq 1,673$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Tingkat I Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil uji F_{hitung} sebesar 20,706 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,78. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik dan disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi dan disiplin berpengaruh sebesar 43,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 56,6% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Faktor pemberian motivasi masih perlu ditingkakan kepada pegawai, khususnya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.
2. Pada faktor disiplin kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat pegawai dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing pegawai agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat pegawai lebih terdisiplin untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
3. Motivasi dan disiplin yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan lagi. Karena motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai supaya para pegawai dapat berprestasi lebih baik lagi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai untuk menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka Cipta.*
- Ardansyah, dan Wasilawati (2014). *Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung, Pagar Alam 25 Labuhan Batu, Bandar Lampung 35142. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2), 153-162.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit : Erlangga.
- Gilang Alini, dan Larasati Sindi (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang (2008), *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*, Usu Perss, Medan.
- Gitosudarmo (2001). *Prinsip Dasar Manajemen*, Edisi Ketiga, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (2003). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenambelas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama: Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Jakarta.
- Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Kesepuluh, Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Moeherino (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Jakarta
- Noor, Juliansyah (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta : Penerbit KENCANA.
- Nurhidayati (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Viethzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Sinungan, Murdansyah (2009). *Produktivitas apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012) *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana.
- _____. (2010). *Budaya organisasi, Edisi Pertama, Kencana*, Jakarta
- Usman, Husaini (2011). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Edisi Ketiga, Cetakan ketiga, Jakarta : Bumi Aksara*.
- _____. Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali PerS, Jakarta.